

Opinnäytetyö AMK
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja
2013

Kyllönen Janica ja Mäenpää Mia-Maria

PEREHDYTYSLOMAKKEEN LUOMINEN

– Yksityiselle kotisairaanhoitoyritykselle



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kyllönen Janica ja Mäenpää Mia-Maria

PEREHDYTYSLOMAKKEEN LUOMINEN

Onnistuneella perehdytyksellä on suuri merkitys hoitotyössä. Perehdyttämisen kautta uusi työntekijä ymmärtää työyksikkönsä toimintaa ja alkaa hallita sitä. Ilman kunnollista perehdytystä työntekijä ei välttämättä hallitse uutta työnkuvaansa, työmäärää eikä hänellä välttämättä ole riittävää kliinistä tietoa ja taitoa juuri kyseisen yksikön toimintaan. (Lahti 2007, 16–20.)

Työnantaja veloitetaan lailla opastamaan ja ohjaamaan työntekijää työhönsä. Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) määrätään, että työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Lisäksi on huolehdittava, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus otetaan huomioon niin, että työntekijää perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden käyttöön sekä turvalliseen työotteeseen. Perehdytys koskee sekä uusia työntekijöitä että uusiin tehtäviin siirtyviä työntekijöitä, mutta myös tilanteita, jossa otetaan käyttöön uusia laitteita tai menetelmiä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli erään kotisairaanhoidoyrityksen uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksen kehittäminen. Tavoitteena oli luoda käytännöllinen ja selkeä perehdytysmateriaali, jonka avulla yritys varmistuu siitä, että jokainen työntekijä ja opiskelija työskentelee yhteisten linjojen mukaisesti.

Opinnäytetyön teko aloitettiin keräämällä kattava tietopohja perehdytyksestä, sen haasteista ja mahdollisuuksista hoitoalalla. Tietoa haettiin eri lähteistä laaja-alaisesti ja spesifioiden sitä opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitetta vastaaviksi.

Opinnäytetyön menetelminä käytettiin haastattelua ja kyselyä. Opinnäytetyötä varten haastateltiin kahta yrityksen avainhenkilöä. Lisäksi aineistonkeruumenetelminä käytettiin yrityksen henkilöstölle toteutettua kyselyä.

Yrityksen avainhenkilöiden haastatteluissa sekä työntekijöille toteutetussa kyselyssä tärkeimmiksi perehdytyksessä läpikäytäviksi osa-alueiksi muodostuivat lääkehoidon toteuttaminen, laskutuksen ymmärtäminen ja hallitseminen, käyttäytymissäännöt asiakkaiden luona, kotisairaalayrityksen yleiset toimintatavat, tiedonkulku, perehtyminen asiakkaiden anamneeseihin sekä eri ammattiryhmien vastuualueet.

Opinnäytetyön tuloksena luotiin eräälle kotisairaanhoidoyritykselle perehdytyslomake, jonka avulla perehdytyksen tulisi kattaa kaikki tärkeät yrityksen toimintaan liittyvät osa-alueet. Perehdytyslomake luotiin Pirkko Kankaan ja Juha Hämäläisen työturvallisuuskeskukselle tekemän perehdyttämisen tarkistuslistan (Kangas & Hämäläinen 2006) pohjalta.

ASIASANAT:

Perehdytys ja perehdytysmateriaali

Kyllönen Janica ja Mia-Maria Mäenpää

CREATING ORIENTATION FORM

The employer is obliged by law to guide and direct the employees to their work. Properly executed orientation plays a big role in health care. New employee understands the activities of one's unit of work through orientation. Without a proper introduction the employee doesn't necessarily master the new job description and may not have adequate amount of clinical knowledge and accomplishments to work in that unit. (Lahti 2007, 16–20.)

The employer is obliged by law to guide and direct the employees to their work. Occupational Safety and Health Act (23.8.2002/738) orders that the employer must provide sufficient information on workplace hazards and risk factors to the employee, and ensure that the employee's professional skills and work experience are taken into account so that the employee is familiarized with the work, working conditions, equipment which are used in work and the safe way to execute that particular work. The orientation is destined for new employees or to those who are transferred to the new tasks, but it should be also given situations in which the new equipment or methods are put into operation. (Occupational Safety and Health Act 23.8.2002/738).

The purpose of this study was to develop orientation for new employees and students who are working in the company which provides home care. The aim was to create a practical and clear orientation material so that the company can rely on that each employee and student works according to the same lines.

This study was started by collecting comprehensive base knowledge of orientation, its challenges and opportunities in health care industry. The knowledge was searched from different sources extensively and specifying that information for this study so it will reply study's purpose and target.

Methods used in this study were interviews and questionnaire. Two of the company's key employees were interviewed for this study. In addition, the query implemented to the employees of the company was used as a research material. The most important areas in introduction in the company were the implementation of medication, understanding and management of billing, rules of behavior, common methods of the company, flow of information, orientation to the customers' background information and responsibilities of each occupational group. These results came up in the interviews and questionnaire.

Result of this study is orientation form for the company. With this orientation form all important things which are related to company's functions should be look through in orientation. As a base for this orientation form was used orientation's checklist which was made by Pirkko Kangas and Juha Hämäläinen (2006). They made this orientation check list for the Center of Occupational Safety.

KEYWORDS:

Orientation and orientation material

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 PEREHDYTYKS	7
2.1 Perehdytyksen toteutus	8
2.2 Perehdytykseen liittyvät säädökset	9
2.3 Perehdytyksen lähikäsitteet	9
2.4 Perehdytys hoitotyössä	10
2.5 Perehdytyksen hyödyt yksityiselle yritykselle	11
2.6 Perehdytyksen haasteita	11
2.7 Perehdytyksen seuranta, arviointi ja kehittäminen	12
3 PEREHDYTYSMATERIAALI	14
3.1 Perehdyttämisen tarkistuslista	15
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	16
5 OPINNÄYTETYÖN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN JA TULOSTEN ANALYSOINTI	17
5.1 Haastattelut	17
5.1.1 Haastatteluiden analysointi	18
5.1.2 Haastatteluiden tulokset	19
5.2 Kysely	19
5.2.1 Kyselyn analysointi	20
5.2.2 Kyselyn tulokset	21
6 PEREHDYTYSLOMAKKEEN LUOMINEN	24
7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	26
7.1 Opinnäytetyössä käytettyjen menetelmien luotettavuus	26
8 POHDINTA	29
LÄHTEET	31

LIITTEET

- Liite 1. Kotisairaalayrityksen perehdytyslomake.
- Liite 2. Kysely työntekijöille.

1 JOHDANTO

Onnistuneen perehdytyksen myönteisiä vaikutuksia käytännön hoitotyöhön, potilaille ja yritykselle ovat yhteiset linjat, työntekijän motivaation kasvu, potilasturvallisuuden lisääntyminen, virheiden väheneminen ja tätä kautta myös työturvallisuusriskien väheneminen. Kaikki edellä mainittu vaikuttaa omalta osaltaan yritykselle tuleviin kustannuksiin. Hyvä perehdytys vähentää työssä tehtäviä virheitä, mikä vähentää aikaa, joka kuluisi tapahtuneiden virheiden korjaamiseen, mikä taas vapauttaa resursseja ja näin ollen pienentää kustannuksia. Lisäksi virheiden väheneminen lisää potilasturvallisuutta. (Kangas 2000, 5.)

Opinnäytetyön tarkoitus on erään kotisairaanhoidoyrityksen uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksen kehittäminen. Tavoitteena on luoda käytännöllinen ja selkeä perehdytysmateriaali, jonka avulla yritys varmistuu siitä, että jokainen työntekijä ja opiskelija työskentelee samojen yhteisten linjojen mukaisesti. Yhteiset linjat tuovat mukanaan korkean laadun ja potilasturvallisuuden. Opinnäytetyön aihe tuli kotisairaanhoidoyritykseltä, jossa oli havaittu haasteita perehdytyksen toteutumisessa ja onnistumisessa. Tehtävänä olikin tarttua tähän aiheeseen toiminnallisen opinnäytetyön avulla.

Opinnäytetyö on osa InnoHealth – projektia, jonka tarkoituksena on kehittää terveys- ja hyvinvointiteknologia-aloja Varsinais-Suomessa. Yhteistyön on tarkoitus auttaa aloja opetuksen ja työelämäkäytäntöjen kehittämisessä ja toteutamisessa sekä auttaa kehittämään osaamisen ja koulutussisältöjen vastaavuutta yrityksiä ja organisaatioiden kehittämistarpeisiin. Terveysalan tavoitteisiin lukeutuvat myös yrittäjyyden lisääminen sekä asiakas- ja käyttäjälähtöisyyden kehittäminen. (Heinonen & Toivonen 2012.)

2 PEREHDYTYS

Perehdytyksellä tarkoitetaan työntekijän opastamista ja työtapoihin tutustuttamista niin, että uusi työntekijä saadaan nopeasti henkilöstöön tasavertaiseksi jäseneksi. Perehdytyksen tavoitteena on saada työntekijä toteuttamaan yrityksen tai organisaation yhteisiä tavoitteita ja näkemyksiä. (Davis & Kleiner 2001, 43; Tossavainen 2006, 10.)

Työntekijän työsuhde yrityksessä tulee aina alkaa perehdytyksellä heti ensimmäisenä päivänä. Näin ollen työntekijän on helpompi tulla mahdollisimman nopeasti mukaan työntekoon omalla täydellä työpanoksellaan. Hyvä perehdytys myös parantaa työssä viihtyvyyttä kun työntekijä tutustuu työyhteisöön ja työtovereihin. (Tossavainen 2006, 12–14.)

Perehdytys kuuluu paitsi uusille työntekijöille, myös niille, joiden työtehtävät vaihtuvat organisaatiossa, sekä niille, jotka ovat olleet pitkään työstä pois esimerkiksi äitiysloman takia. Lisäksi työpaikan nykyinen henkilöstö tulisi perehdyttää uusiin käytänteisiin, mikäli työtapoihin tulee muutoksia. (Lahti 2007, 16.)

Työnantaja veloitetaan lailla opastamaan ja ohjaamaan työntekijää työhönsä. Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) määrätään, että työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ja huolehdittava että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus on otettava huomioon niin, että työntekijää perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden käyttöön sekä turvalliseen työotteeseen. Perehdytys koskee sekä uusia työntekijöitä että uusiin tehtäviin siirtyviä työntekijöitä, mutta myös tilanteita, jossa otetaan käyttöön uusia laitteita tai menetelmiä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

2.1 Perehdytyksen toteutus

Perehdytyksen toteutumisesta vastaa aina esimies. Mikäli esimies ei itse kykene toteuttamaan perehdytystä, on hänen vastuullaan delegoida perehdyttäminen päteville ja motivoituneille työntekijöille, joilla on mielellään koulutusta perehdyttämisestä ja jotka omaavat korkean tieto- sekä taitotason työyksikön työtehtävistä. (Strömmer 1999, 260; Jones 2005, 191 – 209; Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Perehdytyksen toteutuksen tulee olla suunnitelmallista ja vuorovaikutukseen perustuvaa. Perehdytettävän kanssa tulisi kartoittaa jo hallinnassa olevat osaamisalueet sekä selvittää perehdytettävän osaamisen kehittämiskohteita. Näin tehtäessä perehdytys toteutuu yksilöllisenä ja se palvelee mahdollisimman hyvin juuri kyseistä työntekijää. Perehdytyksessä tulee käydä läpi opittuja asioita ja perehdytettävälle tulee antaa palautetta ja tukea. Uusi työntekijä voi myös itse pyytää palautetta toiminnastaan. (Helsilä 2002, 53; Kjelin & Kuusisto 2003, 49; Silvennoinen & Kauppinen 2006, 113; Penttinen & Mäntynen 2009, 4.)

Onnistunut perehdytys alkaa jo työhönottotilanteessa. Tällöin kerrotaan työn sisällön ja työyhteisön lisäksi muun muassa poissaolokäytännöistä, palkan maksusta ja lomaoikeudesta. Lisäksi työntekijälle voidaan antaa kirjallista materiaalia työyksikköön liittyen. (Lepistö 2004, 60.)

Työsuhteen ensimmäisenä päivänä tulisi järjestää esimiehen pitämä alkuvas-
taanotto, jossa tulisi käydä läpi yksilöllinen perehdytysuunnitelma. Alkuvas-
taanoton jälkeen esitellään työympäristö, kerrotaan toimintatavoista, päivittäisistä
pelisäännöistä sekä tutustutaan työtovereihin. (Helsilä 2002, 52; Kauhanen
2003, 146.) Ensimmäisinä päivinä perehdytettävän on hyvä kulkea perehdyttä-
jän matkassa, jolloin perehdyttäjä voi toimia esimerkkinä aloittelevalle sairaan-
hoitajalle. (Hautala, Saylor & O’Leary-Kelley 2007, 64 - 70.)

Perehdytyksen tulee jatkua niin kauan, että työtehtävät ja työtavat ovat tulleet
uudelle työntekijälle tutuiksi. On kuitenkin tärkeää muistaa, että uuden tiedon
vastaanottokyky on rajallinen ja tästä syystä perehdytyksen jaksottaminen onkin

tärkeää. Jaksotuksella vältetään uuden työntekijän ylikuormitus. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196–197; Lepistö 2004, 60.)

2.2 Perehdytykseen liittyvät säädökset

Työnantajan vastuulle kuuluu antaa työntekijöille perehdytys, joka kattaa työhön liittyvät vaara- ja haittatekijät. Työntekijän on saatava perehdytys, vaikka hän ei käyttäisikään mahdollisia vaaratilanteita aiheuttavia laitteita. Säädäntö ei koske ainoastaan yrityksen omaa henkilökuntaa, vaan myös esimerkiksi vuokratyövoimaa, joka työskentelee yrityksessä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 9.) Työnantajan velvollisuuksia työhön annettavasta perehdytyksestä säätelevät muun muassa laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (11.8.2006/701), työturvallisuuslaki (23.8.2002/738), sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta (6.4.2011/341), laki nuorista työntekijöistä (1993/998), valtioneuvoston asetukset työntekijälle annettavasta opetuksesta, ohjauksesta ja kirjallisista työohjeista erityistä pätevyyttä vaativissa ammateissa ja tehtävissä (2002/738 § 14), terveydenhuoltolaki (30.12.2010/1326) sekä työ-sopimuslaki (26.1.2001/55).

2.3 Perehdytyksen lähikäsitteet

Ohjaaminen ja neuvonta ovat perehdyttämisen lähikäsitteitä. Muita lähikäsitteitä ovat muun muassa mentorointi, työnohjaus, työnopastus ja opettaminen.

Ohjaamisessa pyritään ohjauksen avulla auttamaan henkilöä tekemään valintoja suorien neuvojen antamisen sijaan. Tarkoitus ei ole antaa valmiita vastauksia, vaan tietoa. Tietoa annetaan lyhyesti ja ajoittain. Ohjaamisessa ei keskitytä yksilöllisiin tarpeisiin. (Lahti 2007, 16.)

Mentorointi tapahtuu yleensä kahden ihmisen välillä. Se perustuu luottamukseen ja avoimuuteen. Mentoroinnilla kokenut työntekijä pystyy välittämään vankkaa osaamistaan kokemattomalle, mentoroitavan ammatillinen osaaminen

taas kasvaa ja pätevyys kehittyy sekä itsetunto vahvistuu. Mentoroinnilla pyritään parantamaan nuorten motivaatiota ja alan houkuttavuutta. (Lahti 2007, 17.)

Työnohjauksella pyritään tukemaan työntekijän oppimista. Työntekijöitä tuetaan erilaisissa työhön liittyvissä pulmissa, vuorovaikutustaidoissa, edistetään henkilökohtaista kasvua ja ammatillisia valmiuksia. Työnohjauksen tarkoitus on auttaa työntekijää saavuttamaan hänelle asetetut tavoitteet. (Vattulainen & Hannonen 2011.)

Työnopastuksen tarkoitus on ohjata työntekijälle työtehtävään liittyviä tietoja ja taitoja. Työhönopastajana voi toimia yksikössä töissä oleva henkilö, joka hallitsee tehtävän, johon työntekijää opastetaan. Työnopastuksen ei kuitenkaan tulisi olla vain yhden henkilön käsissä, vaan koko työyhteisön tulisi olla siinä mukana. Työnopastuksen tärkeimpiä asioita ovat esimerkiksi: koneiden ja laitteiden käyttö, työasennot, apu- ja suojavälineiden käyttö, paloturvallisuus, hygienia sekä ylipäänsä työtehtävien oikein hoitaminen. (Penttinen & Mäntynen 2009, 4.)

Opettaminen on ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutusta, missä ei pyritä vain tiedon lisäämiseen, vaan myös asian ymmärtämiseen. (Lindblom-Ylänne & Virtanen 2007.)

2.4 Perehdytys hoitotyössä

Kunnollisella perehdytyksellä on suuri merkitys hoitotyössä. Perehdytyksen kautta uusi työntekijä ymmärtää työyksikkönsä toimintaa ja alkaa hallita sitä. Ilman kunnollista perehdytystä työntekijä ei välttämättä hallitse uutta työnkuvaansa, työmäärää eikä hänellä välttämättä ole riittävää kliinistä tietoa ja taitoa juuri kyseisen yksikön toimintaan. Tämä voi aiheuttaa stressiä, mikä saa tuntemaan itsensä riittämättömäksi ja itseluottamus vähenee. Tällaisilla tuntemuksilla on usein myös negatiivisia vaikutuksia ammatissa jatkamisen kannalta ja näin ollen osa vastavalmistuneista sairaanhoitajista lopettaa uransa muutaman vuoden kokeilun jälkeen. (Lahti 2007, 16–20.)

Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon perehdytettävän työkokemus, riittävä perehdytysaika ja perehdytyksen sisältö. Sairaanhoidajat ovat myös kokeneet, että nimetyn perehdyttäjän kanssa perehdytys tuntuu mielekkäämmältä ja siihen ollaan tyytyväisempiä. (Lahti 2007, 54.)

Uuden työntekijän kanssa on hyvä kartoittaa valmiuksia osastolla toimimiseen eli käydä läpi työntekijän lähtötaso osastolle tullessa. Tästä on hyvä lähteä rakentamaan kattavaa perehdytyspakettia. Työntekijän kanssa tulee käydä läpi ainakin organisaation toiminta-ajatus ja arvot, työsuhteasiat, työtä ohjaavat lait ja säädökset, osaston päätavoite ja tarkoitus, työhön opastus, tilojen esittely, laitteiden esittely sekä osaston erityisosaaminen. Uuden työntekijän vastuulla on käydä läpi perehdytysmateriaalia, tarvittaessa myös perehdyttäjän kanssa. (Lahti 2007, 16–20; Korkalainen & Paanala 2012, 16.)

2.5 Perehdytyksen hyödyt yksityiselle yritykselle

Onnistuneen perehdytyksen hyödyt yksityiselle yritykselle ovat kiistattomat: työntekijä sitoutuu työyhteisöön, viihtyy työssään ja hallitsee työtehtävänsä. Lisäksi onnettomuudet, virheet ja tapaturmat vähenevät, mikä puolestaan pienentää yritykselle aiheutuvia kustannuksia. (Larvi 2010, 1.) Perehdytyksen voidaan katsoa onnistuneen, kun työntekijä on omaksunut oman työnsä, kykenee toimimaan muuttuvissa tilanteissa sekä on oma-aloinen ja ottaa asioista selvää. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

2.6 Perehdytyksen haasteita

Perehdytyksen haasteeksi muodostuu usein ajanpuute, jonka taustalla on resurssien vähyys. Resurssien puutteen vuoksi laiminlyötyä perehdytystä tulisi ajatella siltä kannalta, että perehdyttämättömän työntekijän tietämättömyyttään tekevien virheiden korjaamiseen saattaa kulua huomattavasti enemmän aikaa kuin alun perin kattavasti suoritettuun perehdytykseen. Mikäli perehdytys laiminlyödään tai suoritetaan työsuhteen alussa huonosti, on opittuja työtapoja ja

asenteita vaikea myöhemmin muuttaa. Joissakin tilanteissa toimintamallit ja –tavat tuntuvat vanhasta työntekijästä itsestäänselvyyksiltä, jolloin hän ei huomaa kertoa niistä uudelle työyhteisön jäsenelle. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2007.)

Koko työyhteisö tulisi saada mukaan uuden työntekijän perehdytykseen, jotta tarvittaessa kaikilta voisi kysyä neuvoa ja ohjeita, eikä vääriä työtapoja tulisi opittua. Kun uusi työntekijä tuntee voivansa kysyä neuvoa kaikilta työyhteisön jäseniltä, tutustuu hän samalla uusiin työkavereihinsa ja tuntee tätä kautta itsensä tervetulleeksi. Tervetulleeksi olon tunne auttaa omalta osaltaan myös sitouttamaan työntekijän uuteen työhönsä. Varsinkin sijaisuuksia tekevien henkilöiden sitouttaminen muun muassa organisaation arvoihin ja ajatusmaailmaan saattaa usein muodostua ongelmaksi. (Viitala 2004, 162; Vapaala 2006, 1.)

2.7 Perehdytyksen seuranta, arviointi ja kehittäminen

Jotta perehdyttämistä voidaan kehittää, tulee seurata ja arvioida perehdyttämisen ja opastuksen tuloksia. Perehdytettyjen kokemusten ja mielipiteiden lisäksi tulisi miettiä, mikä meni suunnitelman mukaan, miten perehdytystä voitaisiin parantaa ja saavutettiinne ennakkoon asetetut tavoitteet. Perehdytyksen tärkeys tulee ymmärtää, jotta perehdyttämistä voidaan kehittää. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

Työyksiköissä käytetään yhä enenevässä määrin vuokratyöntekijöitä, sijaisia ja lomittajia, samalla myös erilaiset muutokset ja niiden nopeus aiheuttavat jatkuvasti uusia haasteita työpaikkojen perehdyttämiskäytännöille. Mikäli yrityksen henkilöstön vaihtuvuus ei ole suurta, tulee perehdyttämisyjärjestelmää silti ylläpitää. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

Perehdytyksen onnistumiseksi perehdyttäjältä vaaditaan muun muassa seuraavia ominaisuuksia: ohjata perehdytettävää vastuuntuntoon ja omatoimisuuteen, oppimisprosessin ymmärtämistä, kykyä arvioida opastamistarvetta sekä halua ja kykyä innostamiseen, kannustamiseen ja rohkaisuun. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

Helpoin tapa seurata perehdytyksen onnistumista on pyytää suullisesti palautetta perehdytettävältä. Palautteen annon tulee kuitenkin olla yksinkertaista ja luotamuksellista. Perehdyttämisen toteutumista voidaan arvioida myös kirjallisesti esimerkiksi kyselylomakkeilla. Keskeisintä sekä suullisessa että kirjallisessa perehdytyksen arvioinnissa on selvittää miten miellyttävänä perehdytettävä on kokenut perehdytyksen sekä pohtia miten organisaation tavoitteet ovat tulleet täytetyiksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 245–246.) Perehdytettävän kulkiessa muutamana ensimmäisen päivän perehdyttäjän matkassa, pystyy myös perehdyttäjä arvioimaan perehdytyksen onnistumista niin perehtyjän kannalta, kuin myös työyksikön perehdytys suunnitelman kannalta. (Hautala, Saylor & O’Leary-Kelley 2007, 64 - 70.)

3 PEREHDYTYSMATERIAALI

Perehdytysmateriaali voi pitää sisällään kirjallisen materiaalin lisäksi muun muassa artikkeleita, videoita, intranetissä olevan aineiston, hoito-ohjeita, suositeltavaa kirjallisuutta sekä linkkejä. Perehdytysmateriaalia suunniteltaessa tulee pitää mielessä se, että materiaalia olisi mahdollisimman vähän, koska tiiviisti esitettyyn tekstiin on helpointa syventyä ja se on helppo sisäistää nopeammin. Lisäksi perehdytysmateriaalin tulisi olla helposti muunneltavissa ja päivitettävissä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206–212; Surakka 2009, 73.)

Perehdytysmateriaalia luotaessa tai kehitettäessä on kiinnitettävä huomiota materiaalin ymmärrettävyyteen, luettavuuteen sekä sisältöön. Sisällöllisesti oleellisia asioita ovat kerrotun informaation oikeellisuus asiallisesti kerrottuna sekä tekstin yksinkertaisuus, jotta sen tuoma informaatio on sisäistettävissä jo ensimmäisellä lukukerralla. Perehdytysmateriaalin tekstiä luotaessa on huomioitava, että ulkoasu on selkeä ja kielipiilliset seikat ovat kunnossa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206–212; Hyvärinen 2005, 1769.)

Otsikointi on tärkeää, koska luettaessa se helpottaa luetun ymmärtämistä. Hyvällä otsikolla voidaan myös herättää lukijan kiinnostus. Väliotsikoinnilla tekstiä voidaan jäsentää, mutta on kuitenkin hyvä muistaa, että liikaa väliotsikoiden käyttöä tulisi välttää. (Hyvärinen 2005, 1769.)

Kuvituksella voidaan paitsi parantaa kiinnostusta perehdytysmateriaaliin, myös selventää tekstissä esitettyjä asioita. Kuvateksteillä selvennetään kuvien sanomaa. Mikäli perehdytysmateriaalissa käytetään kuvia, on muistettava tekijänoikeudelliset asiat. (Hyvärinen 2005, 1769.)

Koska perehdytysmateriaali on tiivistetty kokonaisuus siinä käsitellystä aiheesta, on siihen hyvä liittää mahdollisia yhteystietoja tai keinoja lisätiedon saamiseksi. Nämä voidaan liittää materiaalin loppuun. (Hyvärinen 2005, 1769.)

3.1 Perehdyttämisen tarkistuslista

Pirkko Kankaan ja Juha Hämäläisen työturvallisuuskeskukselle tekemä perehdyttämisen tarkistuslista (2006) on tarkoitettu perehdyttäjälle ja perehdytettävälle perehdytyksen tueksi. Tarkistuslistaa saa vapaasti kopioida, karsia ja täydentää. Perehdyttämisen tarkistuslista on jaettu seuraaviin yläotsikoihin:

- ❖ yritys, sen toiminta ja asiakkaat,
- ❖ yrityksen organisaatio ja henkilöstö,
- ❖ toimintatavat yrityksessä,
- ❖ työsopimus, työsuhteen ehdot, työaika ja työvuorot
- ❖ palkka-asiat
- ❖ työsuhteen päättymisen
- ❖ työterveyshuolto
- ❖ työpaikantilat, työskentely-ympäristö
- ❖ turvallisuusasiat, omaisuudensuojaus
- ❖ oma tehtävä
- ❖ koulutus ja sisäinen tiedottaminen
- ❖ muut asiat

Edellä mainittujen otsikoiden alapuolelle oli lueteltu perehdytyksen osa-alueita. Perehdyttämisen tarkistuslista on taulukkomuotoinen ja jokaisen perehdytettävän asian perään merkitään kuittaukset opastuksen antamisesta sekä tarkistuksesta, kun asia on perehdytyksessä käyty läpi.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoitus on erään kotisairaanhoitoyrityksen uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksen kehittäminen. Opinnäytetyössä pyritään selvittämään, millainen on laadukas perehdytysmateriaali. Tavoitteena on luoda käytännöllinen ja selkeä perehdytysmateriaali, jonka avulla yritys varmistuu siitä, että jokainen työntekijä ja opiskelija työskentelee samojen yhteisten linjojen mukaisesti.

Toiminnallisen opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

1. Mitkä kotisairaanhoitoyrityksen tarpeet ovat perehdytyksen osalta?
2. Millainen on riittävän kattava perehdytysmateriaali, mikä vastaa kaikkien kotisairaanhoitoyrityksessä työskentelevien ammattiryhmien tarpeisiin?

5 OPINNÄYTETYÖN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN JA TULOSTEN ANALYSOINTI

Opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyy toiminnallisuus, teoreettisuus, tutkimuksellisuus ja raportointi. Toiminnallinen opinnäytetyö jaetaan kahteen osaan: ensin on toiminnallinen osa ja toisena osana on opinnäytetyön raportti. Opinnäytetyön tulee aina pohjautua ammattiteoriaan ja sen tuntemukseen, ja tämän vuoksi opinnäytetyö sisältää aina myös teoreettisen viitekehyksen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotos on aina sovellettu, käytännöllinen ja sen muoto on toiminnallinen. (Vilkkä 2010)

Opinnäytetyön teko aloitettiin keräämällä tarpeeksi kattava tietopohja perehdytyksestä, sen haasteista ja mahdollisuuksista hoitotyössä. Tietoa haettiin eri lähteistä laaja-alaisesti ja spesifioiden sitä opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitetta vastaaviksi.

Aineistonkeruumenetelminä käytettiin haastattelua ja kyselyä. Alun perin oli tarkoituksena myös havainnoida kotisairaanhoidoyrityksen työntekijöiden toimintaa yhden päivän ajan, mutta haastatteluiden ja kyselyn pohjalta saatu aineisto osoittautui niin kattavaksi, että laadukas perehdytyslomake oli mahdollista luoda kattavaksi ja tarpeita vastaavaksi näiden pohjalta. Haastatteluista ja kyselyä analysoitaessa oli selkeästi havaittavissa aineiston saturaatiota (kylläytymistä) eli aineisto alkoi toistaa itseään. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 89.) Vastausten toistessa itseään päädyttiin toteamaan, että aineistonkeruumenetelmien lisääminen olisi turhaa, sillä uutta tietoa aiheesta tuskin enää saavutettaisiin.

5.1 Haastattelut

Opinnäytetyötä varten haastateltiin kotisairaanhoidoyrityksen kahta avainhenkilöä. Haastattelut toteutettiin erillisinä. Haastattelut toteutettiin yrityksen toimipisteessä ennalta sovittuina ajankohtina. Haastattelut olivat luottamuksellisia ja ne

nauhoitettiin. Haastattelumuotona käytettiin avointa haastattelua mahdollisimman laajan vastausaineiston saamiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.)

Avoimessa haastattelussa ei ole vastausvaihtoehtoja valmiina. Haastattelun alkuun saamiseksi voi olla muutamia valmiiksi kirjattuja kysymyksiä, mutta haastattelijä voi keksiä uusia kysymyksiä haastattelun kuluessa ja haastateltavan vastausten perusteella. Avoin haastattelu tuo mukanaan yleensä runsaan vastaus aineiston, mikä sopii silloin, kun haastateltavia ei ole runsaasti. Avoimessa haastattelussa keskustelu on vapaampaa, mutta haastattelijan tulee muistaa ohjata kuitenkin keskustelua. (Vuorela 2005, 38–39.)

5.1.1 Haastatteluiden analysointi

Haastattelut nauhoitettiin ja nauhoitukset purettiin litteroimalla. Litteroinnit suoritettiin niin, että ulkopuolisilla ei ollut mahdollisuutta saada tietoa haastatteluiden sisällöistä.

Haastattelu tulee kirjoittaa puhtaaksi ja lukea läpi muutamaan kertaan, ennen kuin sen analysointi aloitetaan. Avoimiin kysymyksiin perustuvan haastattelun voi analysoida kuten laadullisen haastattelun (kvalitatiivisen haastattelu) eli käsittelemällä aineiston tutkimuksen teoreettisten taustaoletusten, tutkimuskysymysten ja -ongelmien antaman viitekehyksen mukaisesti. (Vuorela 2005, 48.)

Tuomen ja Sarajärven (2002, 95) mukaan aineiston litteroinnin jälkeen tulee aineiston analyysissä edetä luokitteluvaiheeseen. Aineistosta määritellään pääluokat ja lasketaan, montako kertaa kyseinen luokka esiintyy aineistossa.

Litterointien jälkeen molemmat opinnäytetyön tekijät lukivat litteroinnit läpi omilla tahoillaan ja kirjasivat ylös keskeisiä ja tärkeitä esille tulleita asioita liittyen kotisairaalayrityksen perehdytystarpeisiin. Tämän jälkeen kokoonnuttiin läpikäymään esille tulleet asiat ja yhdistettiin niistä tärkeimmät pääluokat. Näitä luokkia käytettiin pohjana ja osana perehdytyslomakkeessa.

5.1.2 Haastatteluiden tulokset

Haastattelujen yhteydessä yrityksen toinen avainhenkilö selvensi opinnäytetyön tehtävänantoa toivoen, että opinnäytetyön tuotoksena syntyisi perehdytyslomake laajan perehdytysmateriaalin sijaan. Tämä palvelisi yritystä helppokäyttöisyytensä ja muokattavuutensa ansiosta.

Haastatteluissa käytiin läpi myös yrityksen toiminnan osa-alueita, minkä kohdalla esitettiinkin toive siitä, että työntekijät huomioisivat oman oppimis- sekä perehtymisvelvollisuutensa muun muassa saattohoitopotilaan hoito-ohjeistuksiin. Toiveena oli, että perehdytyslomakkeelle tulisi muistutus Käypä hoito- sivuston hyvästä hyödynnettävästä materiaalista.

Lisäksi kotisairaanhoidoyrityksen avainhenkilöiden haastatteluissa käsiteltiin asioita, jotka uuden työntekijän on tärkeää osata ja mitä asioita edellisissä perehdytyksissä on jäänyt huomiotta tai saanut vähemmän huomiota. Tärkeiksi jatkossa huomioitaviksi asioiksi nousivat lääkehoito, jossa tarkkuus ja käytäntöjen ymmärtäminen ja osaaminen korostuu ja jossa koetaan haasteita muuttuvien tilanteiden sekä haastavien erityispiirteiden kuten saattohoitopotilaiden lääkehoidon kanssa. Myös laskutuksen ymmärtäminen ja hallitseminen koettiin tärkeäksi, sillä sen merkitys yksityiselle yritykselle on suuri, jotta yritys pystyisi pitämään kilpailukykyisiä hintoja ja tullakseen toimeen.

Päällimmäisenä haastatteluista nousi esille käyttäytymissäännöt asiakkaiden luona sekä lääkehoidon toteuttamiseen liittyvät asiat. Lisäksi esille nousi muun muassa useita asioita kotisairaalan yleisiin toimintatapoihin ja tiedonkulkuun liittyen. Nämä keskeiset asiat kerättiin ja siirrettiin perehdytyslomakkeelle.

5.2 Kysely

Kysely- eli survey-tutkimuksella pyritään saamaan vastauksia valmiiksi laadittuihin kysymyksiin tietyltä kohderyhmältä. Kyselylomakkeeseen laadittujen kysymysten tulee olla selkeitä ja niiden sisältöä tulee miettiä tarkoin, sillä etenkin

isolla vastaajajoukolla toteutettu kysely, jossa on paljon monimutkaisia avoimia kysymyksiä voi vääristää tutkimuksen tuloksia. Kun kyselyssä on paljon avoimia kysymyksiä, voi vastaaja ajatella kysymyksen eri tavalla kuin kysyjä, jolloin kysyjä ei saa kysymykseen haluamaansa vastausta. Kysymykset ovat samat kaikille kyselyyn osallistuville. (Valli & Aaltola 2001, 100; Vuorela 2005, 39.)

Kyselylomakkeet toimitettiin yrityksen toimitiloihin, ja työntekijöillä oli aikaa vastata kyselyyn viisi viikkoa. Vastauslomakkeita varten toimitettiin suljettu laatikko, johon vastaukset sai anonymisti jättää.

Kysely toteutettiin puolistrukturoituna kyselynä. Puolistrukturoidussa kyselyssä kysymykset voivat olla avoimia. Tällä menetelmällä esiin voi nousta sellaisiakin asioita, joita ei etukäteen olisi osattu ennustaa. Puolistrukturoitu kysely antaa vastaajalle vapauden vastata kysymyksiin joustavasti. Toisaalta avoimien kysymysten käyttö kasvattaa usein tutkijoiden kyselyiden läpikäymiseen kuluttamaa aikaa. (Tilastokeskus 2013.) Kyselyssä tulee kysyä tutkimuksen tarkoituksen ja ongelman asettelun kannalta tärkeitä kysymyksiä. Tuomi & Sarajärvi 2002, 77) Kyselylomakkeen kysymykset muodostettiin siten, että niiden avulla olisi mahdollista saada laaja-alaista tietoa kotisairaalan perehdytyksen tarpeesta. Kysymykset pohjautuivat teorial tietoon ja haastatteluista esille tulleisiin asioihin.

5.2.1 Kyselyn analysointi

Kyselyn avulla kerätty aineisto redusoitiin eli pelkistettiin eli aineistosta karsittiin kaikki epäolennainen tieto pois. Analyysin tavoitteena oli luoda tutkittavasta ilmiöstä selkeä ja sanallinen kuvaus. Aineisto pyrittiin järjestämään selkeään ja tiiviiseen muotoon. Aineiston analysointi tehtiin huolellisesti, ja varmistettiin, ettei mikään tieto päässyt katoamaan analysoinnin aikana. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 108–111.)

Kyselyn tulosten analysointi aloitetaan kyselypapereiden läpikäynnillä. Katsotaan kuinka moni kyselyyn on vastannut ja millä tavalla. Katsotaan papereiden täydellisyys ja täsmällisyys eli onko kaikkiin kysymyksiin vastattu ja millä tavalla.

Tämän jälkeen katsotaan, ovatko kaikki ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla. Jos joku on selvästi ymmärtänyt kysymyksen väärin, on tätä mietittävä, kun pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Kun aineisto on kertaalleen käyty läpi ja jaoteltu, aletaan vastauksia käydä tarkemmin läpi ja jaotellaan ne erilliselle paperille tarpeiden mukaan. (Valli & Aaltola 2001, 100; Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007.)

Kyselyyn vastasi seitsemän kymmenestä kotisairaanhoidoyrityksen työntekijästä, näin ollen vastausprosentiksi muodostui 70. Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat poikkeuksetta vastanneet kaikkiin kysymyksiin kattavasti ja selkeästi pohdittujen kysymysten aihealueita.

Kyselylomakkeita käsiteltiin luotettavasti tutkimuseettisiä ohjeita noudattaen, eikä vastauksia nähnyt kukaan ulkopuolinen. Kyselyaineistot luettiin läpi rauhassa muutaman kerran, jotta asiat tulisivat sisäistettyä ja kyselyn vastauksista saataisiin selkeä kokonaiskuva. Kyselyvastauksia lukiessa pohdittiin kyselyn vastausten laadullisuutta ja sisällöllisyyttä, tämän jälkeen opinnäytetyön tekijät ryhmittelivät aineiston pääluokkiin. Kun pääluokat oli muodostettu, opinnäytetyön tekijät vertasivat kokoomiaan tuloksia ja poimivat selkeimmät pääluokat perehdytyslomakkeen otsikoiksi. Vastauksien analysoinnin jälkeen vastauslomakkeet tuhottiin tutkimuseettisten ohjeiden mukaisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 135–136.)

5.2.2 Kyselyn tulokset

Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, minkä osa-alueen koet työssäsi haastavimmaksi. Vastauksista tuli selkeimmin esille aikataulutus ja sen noudattamisen haasteet, vaihtelevat käytännöt, kirjaaminen ja aika, joka kuluu asiakkaan luota toiselle siirtymiseen. Lisäksi vastauksissa mainittiin muun muassa lääkehoidon toteuttamiseen liittyvät tekijät, tiedon kulku, laskutus, toimintatavat asiakkaiden luona sekä itsenäinen päätöksenteko.

Etenkin lääkkeiden jakaminen lääkehoidon osa-alueista koettiin hankalaksi, sillä siihen ei ollut varattu kunnollista aikaa, vaan työntekijät jakavat lääkkeitä kii-

reessä. Aikataulutus asiakkaiden luota toiselle siirtymisissä koettiin haastavaksi, koska asiakkaiden asunnot voivat sijaita eri puolilla kaupunkia ja tätä ei aina ollut huomioitu siirtymisajoissa, mikä luo työvuoroon turhaa kiirettä.

Kyselyn toisessa kysymyksessä tiedusteltiin mistä vastaaja koki tarvitsevansa tai haluavansa lisää tietoa perehdytykseen liittyen. Suurimmiksi osa-alueiksi muodostuivat laskutus, lääkehoito, haavahoito sekä perehtyminen asiakkaiden perustietoihin. Lisäksi mainittiin muun muassa ammattiryhmien vastuualueet ja työnkuvat, laboratorionäytteiden otto, yrityksen toimintatavat ja saattohoito.

Lääkehoidon aiheuttamat epäselvyydet näkyivät tässäkin kysymyksessä. Lääkehoidon toteuttamisesta ja käytännöistä koettiin haluttavan lisää tietoa, jotta sitä ei tarvitsisi toteuttaa kiireellä, vaan siihen voisi perehtyä rauhassa. Lääkehoito ja lääkkeet kuuluivat myös osaksi asiakkaiden perustietoja, mistä kaivattiin lisää informaatiota. Tietoa kaivattiin potilaiden taustoista, sairauksista, lääkityksestä sekä siitä, mitä potilaan hoitoon kuuluu milläkin hetkellä.

Laaja-alaista hoitotyötä toteuttavassa yrityksessä haluttiin lisää tietoa myös siitä, mitkä asiat kuuluvat minkäkin ammattiryhmän hoidettavaksi eli mitkä työt kuuluvat sairaanhoitajille ja lähihoitajille.

Kolmannessa kysymyksessä haettiin tietoa siihen, mitä yleisiä käytäntöjä tai toimintatapoja vastaaja koki oppineensa työn kautta, mutta mitä ei ollut mainittu perehdytyksen yhteydessä. Vastaukset vaihtelivat suuresti ja selkeitä pääluokkia ei vastausten perusteella muodostunut. Yksittäisinä vastauksina mainittiin muun muassa tiedon kulku, vastuualueet, oman ja muiden työntekijöiden yksityisyyden säilyttäminen sekä käytännöt koskien autoja. Vastausten perusteella yleisiä käytäntöjä tulee ilmi työn myötä eikä niinkään perehdytyksen kautta.

Viimeisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin kertomaan asioita, joihin he toivoisivat uusien työntekijöiden perehtyvän. Vastauksista nousi selkeästi esille asiakkaiden anamneeseihin perehtyminen, laboratorionäytteisiin liittyvät käytännöt, laskutus sekä yrityksen käytännöt lääkehoidossa. Lisäksi mainittiin tallettietokoneiden käyttö, yhteyshenkilö sekä raportointijärjestelmä Domacare.

Erityisesti toivottiin työntekijöiden keskittyvän potilaan asioiden loppuun hoitamiseen työvuorossa, jotta potilaan hoito jatkuu edelleen turvallisena ja sujuvana. Näin myös raportointijärjestelmän käyttö korostuu, jotta tieto kulkee. Potilaiden anamneesiin tutustuminen luo perustan potilaan hoidolle. Potilaiden taustojen selvittämisen jälkeen on helpompi ymmärtää muun muassa potilaan lääkkeitä. Myös ajankäyttöön työvuorossa toivottiin kiinnitettävän huomiota, potilaiden luona voi hurahtaa aikaa yllättävästikin sekä hoitotoimissa että rupattelun.

Vastauksista esille tulleet keskeiset asiat siirrettiin perehdytysmateriaaliin.

6 PEREHDYTYSLOMAKKEEN LUOMINEN

Yrityksen avainhenkilöiden haastatteluiden yhteydessä ilmeni, että yritys kokee hyötyvänsä laajan perehdytysmateriaalin sijaan perehdytyslomakkeesta, joka on helposti muokattava sekä kompakti.

Perehdytyslomakkeen pohjaksi muodostui Kankaan ja Hämäläisen (2006) työturvallisuuskeskukselle tekemä perehdyttämisen tarkistuslista, jota saa täydentää ja kopioida vapaasti. Tarkistuslista valittiin kotisairaanhoidoyrityksen perehdytyslomakkeen pohjaksi kattavuutensa ja muokattavuutensa vuoksi. Muistilistan rakennetta ja otsikoita muovattiin yrityksen työntekijöille tehtyjen haastatteluiden ja kyselyn tulosten pohjalta. Osa muistilistan osista säilyi osittain ennallaan, osa poistettiin kokonaan ja myös täysin uusia osa-alueita luotiin kyselyn ja haastatteluiden tulosten perusteella. Perehdytyslomakkeeseen luotujen uusien otsikoiden ja aihealueiden pohjana toimivat kyselyn ja haastatteluiden tulokset.

Perehdytyslomakkeen aloitussivuksi koottiin lyhyt teorian tietoon pohjaava tietoisuus perehdytyksen hyödyistä sekä yksilölle että yritykselle. Näin pyrittiin varmistamaan, että työntekijä ymmärtää perehdytyksen tärkeyden ja oman vastuunsa perehtyä. Kankaan ja Hämäläisen (2006) työturvallisuuskeskukselle tekemä perehdyttämisen tarkistuslista on taulukkomuotoinen ja myös kotisairaanhoidoyrityksen perehdytyslomake mukaili tätä ulkoasua. Perehdyttämisen tarkistuslistan opastettu ja tarkistettu sarakkeet muutettiin päivämäärä- ja allekirjoitussarakkeiksi.

Kankaan ja Hämäläisen (2006) perehdyttämisen tarkistuslistan pääotsikoista säilytettiin palkka-asiat, toimintatavat yrityksessä, työaika ja työvuorot sekä tutustuminen omaan työskentely-ympäristöön. Näiden otsikoiden alle koottiin alaotsikoita osittain Kankaan ja Hämäläisen perehdyttämisen tarkistuslistan pohjalta, lisäksi alaotsikoita muodostui haastatteluiden ja kyselyn vastausten perusteella.

Kankaan ja Hämäläisen (2006) perehdyttämisen tarkistuslistan otsikoista poistettiin kokonaan: yritys, sen toiminta ja asiakkaat sekä yrityksen tilat ja kulkutilat. Edellä mainittujen otsikoiden alaotsikoita liitettiin muihin kotisairaanhoidoyrityksen perehdytyslomakkeen otsikoihin.

Kankaan ja Hämäläisen (2006) Perehdyttämisen tarkistuslistan sekä haastatteluiden ja kyselyn vastausten perusteella muodostettiin loput kotisairaanhoidoyrityksen perehdytyslomakkeen pääotsikoista. Näitä olivat:

- ❖ organisaation esittely
- ❖ salassapito ja tietoturva
- ❖ laskutus
- ❖ yrityksen organisaatio ja henkilöstö sekä toimipiste
- ❖ omat tehtävät ja vastualueet, turvallisuusasiat
- ❖ lääkehoito
- ❖ perehdy itse – osuus.

Kotisairaanhoidoyrityksen perehdytyslomakkeen viimeiselle sivulle koottiin lyhyet toimintaohjeet muun muassa sairastapauksia varten.

Prosessin aikana perehdytyslomaketta on käyty läpi yhdessä kahden yrityksessä työskentelevän avainhenkilön kanssa ja kaikki muutokset on tehty yrityksen toiveiden mukaisesti, jotta lopullinen tuotos vastaa heidän tarpeitaan.

7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 3). Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) on luonut ohjeistuksen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat muun muassa rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimusta tehtäessä on kunnioitettava toisten tutkijoiden tekemiä töitä välttämällä plagiointia ja lisäämällä asianmukaiset lähdeviitteet. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan rehellisesti, ja tutkimuksen tietoaineistot tallennetaan vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimukselle tulee hankkia tarvittavat luvat ja mahdollinen vaadittava eettinen ennakoarviointi tulisi olla tehty ennen tutkimuksen aloittamista. Tutkittaville pitää informoida tutkimuksesta, sen käytännöistä, rahoituslähteistä ja tutkimustuloksista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 3-4.)

Tämä opinnäytetyö on tehty tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaan. Opinnäytetyön teossa on vältetty plagiointia, lisätty asian mukaiset lähdeviitteet, ja koko opinnäytetyöprosessi suunnittelusta raportointivaiheeseen on kuvattu rehellisesti. Hankitut aineistot on käsitelty huolellisesti ja tarkasti, sekä huolehdittu muun muassa kyselyyn vastanneiden anonymiteetistä. Ennen opinnäytetyön tekemistä huolehdittiin tutkimuslupa-anomuksen hakemisesta.

7.1 Opinnäytetyössä käytettyjen menetelmien luotettavuus

Haastattelua suunniteltaessa tulee ottaa huomioon haastattelupaikka. Haastattelupaikan tulee olla haastateltavalle tuttu, mutta sen tulee myös olla rauhallinen. Näin kiire ja rauhattomuus eivät pääse sekoittamaan haastateltavan ajatuksia. Haastattelijan ei tule ilmaista omia mielipiteitään haastateltavista asioista, sillä ne voivat ohjata haastateltavan mielipiteitä. Haastattelijan tulee käyttää

myönteistä ohjailua haastattelussa. Haastateltavan puhetta ei saa torjua tai pysäyttää vaikka se poikkeaisikin hieman väärille urille. Jos haastattelijoita on useampi, tulee heidän harjoitella haastattelun pitämistä muutaman kerran, jotta heillä on samansuuntainen ajatusten kulku haastattelun aikana. Näin toimittaessa haastateltava ei mene sekaisin pomppivien kysymysten takia. Myös se, onko joku kuulemassa haastattelua, voi vaikuttaa vastausten luotettavuuteen. Uskaltaanko esimerkiksi pomon kuullen puhua siitä, mikä työpaikassa on vikana. (Routio, 2007.)

Haastattelupaikaksi valittiin yrityksen toimitila, koska se oli haastateltaville tuttu toimintaympäristö ja haastattelut oli mahdollista toteuttaa erillisessä, rauhallisessa huoneessa. Lisäksi haastateltavat olivat varanneet haastattelulle aikaa, jotta haastattelut pystyttiin toteuttamaan kiireettömästi. Haastattelua ohjattiin kysymyksillä. Puhetta ei torjuttu, mutta pyrittiin ohjaamaan se aiheessa pysyväksi.

Kyselyssä oleellista on, että kysymysten järjestys sekä muoto ovat ennalta määrättyjä. Avoimien kysymyksien haasteena pidetään sitä, että ne saattavat houkutella vastaamatta jättämiseen. Tästä syystä kyselylomakkeella tulisi olla vain muutaman avoin kysymys. Tärkeää on jättää tarpeeksi vastaustilaa, koska avoimista kysymyksistä voidaan saada vastauksia, joita ei etukäteen osattu ottaa huomioon. Kysymyksiä laadittaessa tulee huomioida tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat sekä teoreettinen viitekehys. Mikäli kysymyksiä muodostetaan ilman selkeää kiinnikettä teoriapohjaan, eivät kysymykset mittaa yhtään mitään tai niistä saadaan vääriä tuloksia. Kyselylomaketta laatiessa on tärkeää huomioida, että mikäli vastaaja kokee voivansa tulla tunnistetuksi vastaustensa perusteella se todennäköisesti vaikuttaa hänen vastauksiinsa. Kyselylomaketutkimusten ongelmana pidetään sitä, että vastaaja täyttää lomakkeen usein pinnallisesti ja kiireessä. Kyselylomaketutkimus ei myöskään anna vastaajalle mahdollisuutta antaa syvällisempiä vastauksia. (Routio, 2007; Kaunisto & Laakso 2012, 14–15.)

Kyselylomaketta muodostettaessa kysymysten määrä rajattiin neljään, jotta kaikki vastaajat jaksaisivat vastata kaikkiin avoimiin kysymyksiin. Vastaustilaa

jätettiin runsaasti, jotta vastaajan ei tarvitsisi karsia tärkeää tietoa vastaustilan rajallisuuden vuoksi. Kysymyksissä otettiin huomioon opinnäytetyön tavoitteet, tutkimusongelmat sekä teoreettinen viitekehys. Kyselylomakkeita varten yrityksen toimitiloihin toimitettiin suljettu vastauslaatikko, jotta työntekijät saattoivat vastata kyselyyn anonyymisti. Kyselyyn vastaamiseen varattiin runsaasti aikaa, jotta kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn kiireettä.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli erään kotisairaanhoidoyrityksen uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksen kehittäminen. Aihe opinnäytetyöhön tuli yritykseltä, jossa oli huomattu haasteita nykyisen perehdytyksen toteutuksessa ja onnistumisessa. Opinnäytetyön tekovaiheessa ilmeni, että kotisairaanhoidoyrityksen perehdytyksessä tulisi keskittyä yleisten käytäntöjen ja toimintatapojen lisäksi laskutukseen, lääkehoitoon, omiin työtehtäviin ja vastuualueisiin sekä asiakkaiden taustatietoihin. Epäselvyydet edellä mainituissa asioissa heijastuvat työmukavuuteen ja – tehokkuuteen sekä luovat epävarmuutta työntekoon.

Haastatteluissa tuli esille yrityksen toive siitä, että opinnäytetyön varsinaiseksi tuotokseksi muodostuu perehdytyslomake laajan perehdytysmateriaalin sijaan. Tämä osoittautui hyväksi ratkaisuksi, koska laajan perehdytysmateriaalin laatiminen olisi vaatinut opinnäytetyön tekijöiltä paljon laajempaa ja syvempää tietoa kaikista yrityksen toimintatavoista ja käytännöistä, joihin on yrityksen ulkopuolisen ihmisen hyvin vaikeaa perehtyä tarpeeksi. Lisäksi perehdytyslomake mahdollistaa sen, että yritys pystyy tarvittaessa kokoamaan tarkempaa perehdytysmateriaalia perehdytyslomakkeen ympärille. Perehdytyslomake antaa hyvän pohjan perehdytykselle nimenomaan kyseisessä kotisairaanhoidoyrityksessä, ja työntekijät sekä esimiehet pystyvät sen avulla varmistumaan siitä, että uuden työntekijän tai opiskelijan perehdytyksessä tulee käytyä läpi kaikki tarvittavat osa-alueet.

Alun perin tarkoituksena oli käyttää haastattelun ja kyselyn lisäksi yhtenä menetelmänä havainnointia, mutta haastattelumateriaalit sekä kyselyn vastaukset antoivat niin kattavan tietopohjan että näiden avulla pystyttiin luomaan selkeä kuva siitä, mitä kaikkea perehdytyslomakkeen tulisi sisältää. Haastatteluista ja kyselystä nousi esille seuraavat pääluokat: lääkehoito, tiedonkulku, aikataulutus, laskutus, työvälineet sekä potilaiden tietoihin perehtyminen.

Opinnäytetyön teossa haasteellista oli kyselystä saatujen vastauksien ja niiden tärkeyden esille tuonti perehdytyslomakkeelle sekä yrityksen esimiehille niin, että kyselyyn vastanneiden anonymiteetti säilyisi.

Opinnäytetyön tekoprosessissa onnistuneimmaksi osa-alueeksi koettiin kysely. Työntekijät olivat vastanneet kaikkiin kysymyksiin ja vastaukset olivat harkittuja ja kysymyksiin vastaavia. Kyselystä saatiinkin suurin materiaali perehdytyslomaketta varten. Myös aikataulutus opinnäytetyötä tehdessä onnistui. Lisäksi yhteistyö kotisairaanhoidoyrityksen kanssa oli helppoa ja sujuvaa koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Opinnäytetyöntekoprosessi antoi paljon. Tulevaisuudessa motivaatio perehdytykseen ja sen mahdollisuuksiin on varmasti suurempi kuin mitä se ilman perehdytykseen syventymistä olisi. Myös motivaatio ja taito perehdyttää on kasvanut saadun tiedon myötä.

Jatkotutkimus aiheeksi ehdotetaan perehdytyslomakkeen pohjalta syventymistä pääotsikoiden aihealueisiin. Esimerkiksi lääkehoito-osioon voisi tehdä kattavan perehdytysmateriaalin ja mahdollisesti suunnitella yhteistyössä kotisairaanhoidoyrityksen kanssa lääkeosaamisen varmentamista. Toisena jatkotutkimusaiheena ehdotetaan nyt luodun perehdytyslomakkeen käyttökokemuksen arviointia ja toimivuutta. Lisäksi tutkimuksessa voisi arvioida millaisia tuloksia perehdytyslomakkeen avulla on perehdytyksessä saavutettu.

LÄHTEET

Davis, V.D. & Kleiner B.H. 2001. How To Orient Employees Into New Positions Successfully. Management Research News. Vol. 26, No 8/2001. Viitattu 21.10.2013 <http://dx.doi.org/10.1108/01409170310783628>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2007. Koulutus ja työhön perehdyttäminen. Viitattu 30.1.2013. <https://osha.europa.eu/fi/practical-solutions>

Hautala, K., Saylor, C. & O'Leary-Kelley, C. 2007. Nurses' Perception of Stress and support in the Preceptor Role. Journal for Nurses in Staff Development. Vol. 23. No 2/2007, 64–70.

Heinonen, J. & Toivonen, H. 2012. InnoHealth. Viitattu 23.1.2013 <http://innohealth.fi/index.php/innohealth/>

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Hyvärinen, R. 2005. Millainen on toimiva potilasohje? Hyvä kieliasu varmistaa sanoman perillemenon. Duodecim 16, 1769.

Jones, M. 2005. Role development and effective practice in specialist and advanced practitioner roles in acute hospital settings: systematic review and meta-synthesis. Journal of Advanced Nursing. Vol. 49, No 2/2005, 191–209.

Kangas, P. 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Alfabox oy.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2006 Perehdyttämisen tarkistuslista. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 10.10.2013 [www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttämisen_tarkistuslista.pdf](http://www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)

Kankare, J. & Karttunen S-M. 2012. Perheiden kokemuksia lasten kotisairaaloitoiminnasta. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.1.2013 <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48106/opinnaytetyo20.9.12.pdf?sequence=1>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOYpro Oy.

Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Vantaa. WSOY.

Kaunisto, N & Laakso, H. 2012. Hoitotyön eettisten arvojen ja periaatteiden toteutuminen leikkaus- ja anestesiaosastolla. Opinnäytetyö. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.4.2013 http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38966/Hoitotyön_eettisten_arvojen_ja_periaatteiden_toteutuminen.....pdf?sequence=1

Kjelin, E. & Kuusisti, P.-C. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Helsinki: Talentum.

Korkalainen, H. & Paanala, H. 2012. Sairaanhoidajan perehdytys – perehdytyskansio Mehiläinen Kuopiolle. Opinnäytetyö. Kuopio: Savonia ammattikorkeakoulu. Viitattu. 30.1.2013 http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/43037/paanala_heini.pdf?sequence=1

Lahden ammattikorkeakoulu 2007. Hyvä perehdytysopas, Sarja b oppimateriaalia. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Viitattu 23.1.2013

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Hoitotieteenlaitos. Tampereen Yliopisto, Pro-gradu tutkielma.

Laki nuorista työntekijöistä 1993/998.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 11.8.2006/701.

Larvi, T. 2010. Nuorten kesätyöntekijöiden perehdyttäminen. Työterveyslaitos. Viitattu 13.10.2013 http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%204_2010.pdf

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Alfabox oy, toinen painos.

Lindblom-Yläne S. & Virtanen V. 2007. Opiskelijoiden ja opettajien erilaiset käsitykset opettamisesta koulutuksen suunnittelun taustalla. Viitattu: 16.4.2013 <http://arkisto.kasvatus.net/kasvatustieteenpaivat2007/viivikasvatustieteenpaivat2007.pdf>

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu: 12.3.2013 http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Routio, P. 2007. Kyselevät tutkimustavat. Viitattu 15.3.2013 <http://www2.uiah.fi/projekti/metodi/064.htm>

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena – Näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä. Gummerus Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 6.4.2011/341.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Oy Edita oy.

Terveystieteiden tutkimuslaki 30.12.2010/1326.

Tilastokeskus 2013. Virsta, virtual statistics. Puolistrukturoitu haastattelu. Viitattu 7.4.2013 <http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/02/>

Tossavainen, J. 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Pro gradu – tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 23.1.2013 <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01421.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyn käsitteleminen Suomessa. Viitattu 16.4.2013 http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/htk_ohje_verkko_14112012.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä. Gummerus Oy.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valli, R. & Aaltola J. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä. Gummerus Oy.

Valtioneuvoston asetukset työntekijälle annettavasta opetuksesta, ohjauksesta ja kirjallisista työohjeista erityistä pätevyyttä vaativissa ammateissa ja tehtävissä 2002/738 § 14.

- Vapaala, M. 2006. Vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.1.2013
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/830/Vapaala_Marika.pdf?sequence=1
- Vattulainen, M. & Hannonen, H. 2011. Työnohjaus. Työterveyslaitos. Viitattu 12.3.2013
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/tyonohjaus/sivut/default.aspx
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vilkkä, H. 2010. Toiminnallinen opinnäytetyö. Viitattu 15.3.2013
http://vilkkä.fi/hanna/Toiminnallinen_ont.pdf
- Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007. Kyselyyn perustuvan tutkimuksen suorittaminen. Viitattu 15.2.2013.
<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html>
- Vuorela, S. 2005. Haastattelumenetelmät. Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. toim. Käytettävyystudkimuksen menetelmät. Tampereen yliopisto. Tietojenkäsittelytieteiden laitos. Viitattu 12.3.2013 www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/3-Vuorela.pdf

Kotisairaanhoidoa tarjoavan yrityksen perehdytyslomake

Miksi perehtyä?

Työntekijän työsuhte yrityksessä tulee aina alkaa perehdytyksellä heti ensimmäisenä päivänä. Näin ollen työntekijän on helpompi tulla mahdollisimman nopeasti mukaan työntekoon omalla täydellä työpanoksellaan. Hyvä perehdytys myös parantaa työssä viihtyvyyttä kun työntekijä tutustuu työyhteisöön ja työtovereihin. (Tossavainen 2006, 12–14.)

Kunnollisella perehdytyksellä on suuri merkitys hoitoalalla. Perehdyttämisen kautta uusi työntekijä ymmärtää työyksikkönsä toimintaa ja alkaa hallita sitä. Ilman kunnollista perehdytystä työntekijä ei välttämättä hallitse uutta työnkuvaansa, työmäärää eikä hänellä välttämättä ole riittävää kliinistä tietoa ja taitoa juuri kyseisen yksikön toimintaan. Tämä voi aiheuttaa stressiä, mikä saa tuntemaan itsensä riittämättömäksi ja itseluottamus vähenee. Tällaisilla tuntemuksilla on usein myös negatiivisia vaikutuksia ammatissa jatkamisen kannalta ja näin ollen osa vastavalmistuneista sairaanhoitajista lopettaa uransa muutaman vuoden kokeilun jälkeen. (Lahti 2007, 16–20.)

Onnistuneen perehdytyksen myönteisiä vaikutuksia käytännön hoitotyöhön, potilaille ja yritykselle ovat yhteiset linjat, työntekijän motivaation kasvu, potilasturvallisuuden lisääntyminen, virheiden väheneminen ja tätä kautta myös työturvallisuusriskien väheneminen. Kaikki edellä mainittu vaikuttaa omalta osaltaan yritykselle tuleviin kustannuksiin. Hyvä perehdytys vähentää työssä tehtäviä virheitä, mikä vähentää aikaa, joka kuluisi tapahtuneiden virheiden korjaamiseen, mikä taas vapauttaa resursseja ja näin ollen pienentää kustannuksia, lisäksi virheiden väheneminen lisää potilasturvallisuutta. (Kangas 2000, 5.)

Käytännöllisen ja selkeän perehdytysmateriaalin avulla yritys varmistuu siitä, että jokainen työntekijä ja opiskelija työskentelevät samojen yhteisten linjojen mukaisesti. Yhteiset linjat tuovat mukanaan korkean laadun ja potilasturvallisuuden.

Perehtyminen työtehtäviin on myös tärkeä osa kotisairaala yrityksen laatujärjestelmää.

PEREHDYTYSRUNKO

Työntekijän nimi: _____

	päivämäärä	allekirjoitus
ORGANISAATION ESITTELY		
avaimet, puhelin ja iPadien kuitaus		
toiminta-ajatus		
arvot		
laatujärjestelmä, laatukäsikirja, toimintaohjeet ja sähköpostiohjeistus		
yhteistyötahot		
vaatimukset henkilöstölle		
koeaika		
työajat ja työvuorot		
työhöntulotarkastus		
työterveyshuollon palvelut		
lähiesimies, esimiehet ja keskeiset yhdyshenkilöt		

PEREHDYTTÄJÄ:

PALKKA-ASIA		
työsopimus, TES		
palkka ja palkanmaksu		
lisät		
sairausajan palkka		
loma-ajan palkka, lomarahaa ja lomakorvaukset		
verokortti		

PEREHDYTTÄJÄ:

SALASSAPITO JA TIETOTURVA		
----------------------------------	--	--

PEREHDYTTÄJÄ:

LASKUTUS		
laskutuksen merkitys yksityiselle yritykselle		
palveluseteliasiakkaat		
labrojen laskutus		

PEREHDYTTÄJÄ:

Domacare-tunnukset, sähköpostiosoite		
---	--	--

PEREHDYTTÄJÄ:

YRITYKSEN ORGANISAATIO JA HENKILÖSTÖ SEKÄ TOIMIPISTE		
HRSOFT – tunnukset		
HRSOFT käyttö		
tilat		
välineet		
yrittäjän toiminnan osa-alueet		

PEREHDYTTÄJÄ:

TOIMINTATAVAT YRITYKSESSÄ		
ulkoinen olemus, käytös, työasu		
tiedonkulku <ul style="list-style-type: none"> - sähköpostin tärkeys - raportit 		
yhtenäiset käytännöt		
taloudellinen toimintatapa		
palaverit		

PEREHDYTTÄJÄ:

TYÖAIKA JA TYÖVUOROT		
vuoron vaihto		
työajan ylitys/alitus		
työvuorotoiveet ja muutokset		
aikataulutus <ul style="list-style-type: none"> - ruoka- ja kahvitauot 		
lomat		
sairauspoissaolot, muut poissaolot, poissaoloista sopiminen		
tuntilistojen täyttäminen		
ajopäiväkirjan pitäminen		
irtisanoutuminen		

PEREHDYTTÄJÄ:

TUTUSTUMINEN OMAAN TYÖSKENTELY-YMPÄRISTÖÖN		
tutustuminen työhön toisen hoitajan mukana: <ul style="list-style-type: none"> - aamu - ilta 		
esimies, työtoverit		
toimintatavat <ul style="list-style-type: none"> - yleiset käyttäytymissäännöt asiakkaiden luona 		
työpiste, kulutiet		
henkilökunnan tilat, avaimet		

autot		
varastot ja muut säilytystilat		
iPadien käyttö		

PEREHDYTTÄJÄ:

OMAT TEHTÄVÄT JA VASTUUALUEET, TURVALLISUUSASIAT		
potilastietojärjestelmä ja kirjaaminen		
omat tehtävät, vastuualueet, työohjeet		
oman työn tavoitteet ja laatu		
oman työn merkitys kokonaisuuteen, yhteistyö		
koneet, laitteet, välineet		
suojaus		
yksin työskentely		
- työergonomia		
- itsenäisen päätöksenteon vastuu		
- väkivallan uhkatilanne		
hoitopalaverien sisältö		
labrat ja vastaukset		
ensiapuohjeet		
paloturvallisuus		

PEREHDYTTÄJÄ:

LÄÄKEHOITO		
lääkehoitosuunnitelma		
lääkkeiden säilytys ja käsittely		
Nova-apteekki		
saattohoitopotilaiden lääkkeet		
toimipaikkakoulutus		
lupa lääkkeiden jakamiseen		
lupa injektioiden antamiseen		
iv-luvat (Huom! Johannalta)		

PEREHDYTTÄJÄ:

PEREHDY ITSE		
Käypähoito		
- mm. saattohoito		
asiakkaiden taustat		
haavahoito		
labrojen otto		
kuntoutus		
apuvälineiden käyttö		

Perehdytys suoritettu loppuun:

päivämäärä

työntekijän allekirjoitus

esimiehen allekirjoitus

Toimita täytetty perehdytysrunko esimiehelle.

Kysely työntekijöille

Minkä osa-alueen koet työssäsi haastavimmaksi?

Mihin koet tarvitsevasi/ haluavasi lisää tietoa?

Mitä koet oppineesi työn kautta, mitä et välttämättä perehdytyksessä saanut tiettoosi, mutta on talon yleinen käytäntö?

Mihinkä asiaan etenkin toivoisit uusien työntekijöiden perehtyvän?